

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE
LAMBAYEQUE.

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora:

Laura Vanessa Aguilar Saldaña

Asesora:

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Perú

2022

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía

A mi familia por su apoyo en todo y siempre.

A mis amigos que estuvieron en el inicio y final de este camino, de forma incondicional por su apoyo en todo momento y más aún en tiempos difíciles.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada del Norte

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre La Motivación Laboral y la Rotación Laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Lambayeque.

Para encontrar los resultados, se utilizó un diseño de investigación no experimental de corte transversal, correlacional.

Asimismo, la población muestral estuvo conformada por los 362 colaboradores de la Empresa agroexportadora de la ciudad de Lambayeque. Para la recolección de datos se empleó dos instrumentos: una encuesta para la Motivación Laboral y otra para la Rotación Laboral, las cuales permitieron medir las variables y sus dimensiones.

Luego de aplicar el coeficiente de correlación, se determinó que existe relación indirecta y significativa entre la Motivación Laboral y la Rotación Laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Lambayeque.

Palabras Claves: Motivación Laboral y Rotación Laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Job Motivation and the Job Rotation of the collaborators of an agro-export company in the city of Lambayeque.

To find the results, a cross-sectional, correlational, non-experimental research design was used.

Likewise, the sample population was made up of the 362 collaborators of the agro-exporting company of the city of Lambayeque. Two instruments were used for data collection: a survey for Job Motivation and another for Job Rotation, which allowed measuring the variables Job Motivation and Rotation respectively, through their dimensions.

After applying the correlation coefficient, it was determined that there is an indirect and significant relationship between the Job Motivation and the Job Rotation of the collaborators of an agricultural export company in the city of Lambayeque.

Keywords: Job Motivation and Job Rotation.

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
1. Problema de Investigación.....	8
A. Realidad problemática.....	8
B. Formulación del problema.....	14
C. Justificación de la Investigación.....	14
2. Objetivos.....	14
A. Objetivo General.....	14
B. Objetivos Específicos.....	15
3. Método.....	15
A. Tipo de Investigación.....	15
B. Diseño de Investigación.....	16
C. Método de Investigación.....	17
D. Población.....	17
E. Técnicas e Instrumentos.....	17
F. Planteamiento de la Hipótesis.....	19
G. Variables.....	19
H. Operacionalización de Variables.....	19
II. MARCO TEÓRICO.....	33
1. Antecedentes.....	33
2. Bases Teóricas.....	39
A. Job Motivación.....	39
B. Rotación Laboral.....	48
3. Marco Conceptual.....	51
III. RESULTADOS.....	53
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
1. Conclusiones.....	63
2. Recomendaciones.....	64
FUENTES DE REFERENCIA.....	65
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:.....	18
Tabla 2.....	21
Tabla 3.....	53
Tabla 4:.....	54
<i>Tabla 5:</i>	55
Tabla 6:.....	56
Tabla 7:.....	57
Tabla 8:.....	58
Tabla 9:.....	58
Tabla 10:.....	60
Tabla 11:.....	62

I. INTRODUCCIÓN

1. Problema de Investigación

A. Realidad Problemática

Desde la década de 1990, cada vez más empresas se han centrado en mejorar la motivación de los empleados porque saben que conducirá a mejores resultados para la empresa. Meñaca, Cazallo, Sanz, Bascón, y Palacio, (2017) señalan que en un contexto dinámico ocurren muchos cambios sociales, económicos, políticos y culturales que afectan el funcionamiento de las empresas, organizaciones y seres humanos, afectando la forma de vivir de las personas, las relaciones interpersonales las relaciones y la conexión entre los individuos y sus organizaciones. En este sentido, las organizaciones deben adaptarse constantemente, responder con rapidez a los diferentes cambios del entorno y facilitar el desarrollo y crecimiento de los empleados, pues son las personas las que realizan una serie de funciones y acciones en las organizaciones de tal manera que logran sus objetivos.

Desde la década de los 90, cada vez son más las empresas preocupadas por fomentar la motivación de sus trabajadores, ya que saben que ello conllevará un mayor rendimiento para la empresa. La motivación es fundamental para que cualquier persona o empresa tenga éxito. Si la motivación no está presente, los empleados no trabajarán tan duro e incluso pueden renunciar a sus trabajos. Las empresas se han preocupado cada vez más por el tema de la motivación de los empleados en los últimos años, porque saben que la falta de motivación puede conducir a un rendimiento reducido y trabajadores infelices que tienen más probabilidades de abandonar la organización. (Alarcón Henríquez, Ganga-Contreras, Pedraja Rejas, & Monteverde Sánchez, 2020)

En los últimos años, las empresas se han centrado más en motivar a sus trabajadores para mejorar su desempeño. Esto se debe al hecho de que los

empleados que están motivados tienen más probabilidades de ser más productivos y satisfechos con su trabajo, lo que conduce a una empresa más exitosa. Hay una serie de métodos diferentes que las empresas han utilizado para motivar a sus trabajadores, incluidas las recompensas, el reconocimiento y la retroalimentación. (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Rodríguez, 2020). Las recompensas suelen ser la forma más popular de motivar a los empleados. Estas son recompensas que se otorgan a los empleados en función de su desempeño. Pueden ser financieros, como bonos, o pueden ser no financieros, como felicitaciones de su supervisor. Las recompensas también pueden ser simbólicas, como un regalo de empresa. (Manjarrez Fuentes, Boza Valle, & Mendoza Vargas, 2020). El reconocimiento es otra forma en que las empresas intentan motivar a sus trabajadores. Quieren que sus empleados sepan que valoran su trabajo. Esto se puede hacer de varias maneras, como entregar premios, dar discursos sobre la importancia de la motivación o poner notas positivas en los archivos de los empleados. (Khademizadeh, 2019)

Las herramientas de motivación son útiles en muchos sentidos para las empresas. Pueden mejorar la satisfacción, la productividad y la rotación de los empleados, al tiempo que ahorran dinero a la empresa en costos de contratación y aumentan la eficiencia de los empleados. (Pizarro Ruz, Fredes Collarte, Inostroza Peña, & Torreblanca, 2019)

Cabe destacar que el creciente interés por desarrollar organizaciones de alto desempeño ha llevado a psicólogos y responsables del área de recursos humanos a profundizar en la motivación laboral y el compromiso organizacional. Debido a que este concepto también es objeto de investigación en psicología organizacional, es relevante proponerlo, dado que existen diferentes definiciones en la literatura científica. Por un lado, Mowday, Steers y Porter (2016) definen el compromiso organizacional como el poder de identificación y compromiso de un individuo con una organización en particular. En un estudio previo, Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974) señalaron que la aceptación de los valores y metas de la organización, la

voluntad de esforzarse y el deseo de permanencia en ella serían los componentes que definirían el carácter organizacional de las personas. compromiso.

Se puede ver que existe una interacción continua entre el empleado y la organización, basada en expectativas mutuas de con qué está comprometida la organización y qué será recompensado. Por lo tanto, vale la pena preguntarse en qué medida el compromiso organizacional de los empleados se basa en diferencias motivacionales, este es el objetivo de esta encuesta, además de comprender cómo estas diferencias y factores motivacionales están estrechamente relacionados con la aparición de compromisos laborales entre los miembros de la organización. (Macías & Vanga, 2021)

Existen varios antecedentes sobre el tema, como el de estudio de Chiroque (2020), la tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020. El tipo de investigación fue básica y de diseño no experimental y de corte transversal. La población de la investigación estuvo conformada por los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, los cuales ascienden a un total de 371, y la muestra fue a conveniencia del investigador ascendiendo a 40 trabajadores los cuales fueron encuestados mediante un cuestionario virtual. La información recolectada a través de la encuesta fue sistematizada en Excel y posteriormente en el software estadístico SPSS versión 24. Los resultados a los que arribó la investigación fueron que considerando las dimensiones en el cuadro de operacionalización la relación de las variables en estudio tiene una relación positiva y significativa a pesar de existir ciertos aspectos como la capacitación y el nivel remunerativo que los empleados aún no consideran que sean los adecuados. La conclusión principal fue que se logró determinar qué relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020, es positiva debido que el coeficiente de Pearson fue de 0.528, y una significancia de 0.00 siendo menor al 0.05, por lo cual se puede indicar que existe una correlación entre las variables en estudio.

La investigación de Alvarado (2017) que tuvo como objetivo presentar la motivación laboral como factor de disminución de rotación de personal en las organizaciones, siendo un tema de gran impacto que implica de manera directa a todos los colaboradores, con el desarrollo de la cultura, la productividad y crecimiento económico de la organización. Para comprender la motivación laboral se manejará diferentes términos e investigaciones por parte de autores referentes a las teorías aplicadas actualmente en las organizaciones, adicionalmente se mencionarán los diferentes factores tanto internos como externos que influyen en la rotación de personal. La mejor manera para que las organizaciones eviten la rotación, es implementando estrategias al interior de la empresa por medio de la motivación, lo que genera compromiso por parte de los colaboradores, permitiendo mejorar la calidad de vida de estos y por ende mejor productividad y servicio en la organización.

Asimismo, la tesis de Boquero y Jacho (2014) que tuvo como objetivo estudiar la relación de la Motivación y Rotación de Personal. El objetivo fundamental es determinar la relación de factores motivacionales y rotación de personal de la empresa Casalimpias S.A. La hipótesis plantea que es la falta de factores motivacionales provoca elevada rotación en Casalimpia S.A. El fundamento teórico: se basa en las teorías de Maslow y de Herzberg, la motivación laboral, las ventajas y desventajas de la rotación de personal. Investigación correlacional, no experimental. La conclusión general se refiere a que la motivación es de vital importancia en la empresa ya que tiene relación directa con el desempeño laboral, la satisfacción y comprometimiento del trabajador en la empresa. Se recomiendan varias alternativas para motivar e incentivar al personal a sentirse comprometido con la organización y de esta manera disminuir el nivel de rotación de personal.

La investigación se dio en una empresa Agroexportadora de la ciudad de Lambayeque, es una empresa que tiene como misión de exportar productos agrícolas, buscando la solución más rentable para maximizar el valor que a los clientes, colaboradores, proveedores y accionistas.

Dentro de este proceso de crecimiento, el área comercial está sufriendo varios cambios, la principal es la asignación de las metas por la línea de negocio, que son cada vez más ambiciosas, por lo que se debe tener a un equipo altamente motivado para asegurar que se encuentre totalmente comprometido con el trabajo realizado, personal que por naturaleza experimental un alto grado de rotación, pero se viene dando una mayor rotación a la que existe en el promedio del sector

Para esta rotación se evidencia factores motivacionales, es complicado de gestionar porque la motivación no se ve y la gente no va diciendo por ahí cuál es la razón que le lleva a hacer algo. Lo que sí se ve es el compromiso organizacional, así que si aplicamos un estímulo a una persona y vemos que hay un cambio en su compromiso es que hemos afectado en sus motivaciones.

Algunos de los factores, como el salario o el ascenso, requieren de un procedimiento dentro de la empresa que suele implicar a los niveles más altos del organigrama y a Recursos Humanos. En cambio, hay otros que los puede aplicar cualquier jefe de equipo directamente, como el reconocimiento, la supervisión técnica o las relaciones interpersonales.

La motivación es de importancia para cualquier área; sí se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los colaboradores estén motivados, esto los lleva a estar comprometidos con su trabajo y por ende tienen un mejor desempeño. (Avendaño, Luna, & Rueda, 2021). Una persona comprometida que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto compromiso con el colaborador y por ende este se desempeñe mejor en la realización de su trabajo, por tal motivo se debe pensar ¿qué puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios. (Torres-Castillo & Cantú-Mata, 2020)

La empresa agroindustrial es una corporación de origen estadounidense, una de las productoras de berréis más grandes del mundo que busca redefinir la industria de la agricultura con el propósito de transformar tierras y transformar vidas, tiene un gran crecimiento y alto impacto social que produce, empaqueta y exporta frutas y hortalizas premium de las mejores variedades de Arándano, Uva de mesa, Espárrago y Palto en Perú. Cuenta con una cartera sólida de nuevas variedades de arándanos, frambuesas y moras en nuestras operaciones de Perú, México y Marruecos para abastecer a nuestros clientes globales durante todo el año con calidad fresca y confiable. La empresa opera con los más altos estándares de bienestar de los trabajadores y utilizamos tecnología para garantizar el más alto nivel de calidad, seguridad alimentaria y valor para sus clientes. Realiza constantes evaluaciones y tiene certificaciones que avalan sus productos, además de ser altamente trazables y seguros, han sido elaborados bajo estrictas prácticas laborales, sociales, ambientales y con respeto a los Derechos Humanos: Global GAP, GRASP, SMETA, COSTCO, BASC, FSMA, USDA Organic, BRC, EFI, SPRING y otros.

En el aspecto ambiental, tiene entre varios premios como: Premios Latinoamérica Verde, Premio Nacional Ambiental “Antonio Brack Egg” (2020), Product Safety Alliance (2021), Alliance for Water Stewardship (2021), Premios Sacha (2021).

En total cuenta con 1,892.6 has cultivadas en el proyecto de irrigación Olmos y terrenos adyacentes. Sus fundos y sedes operativas se encuentran en Olmos y Mórrope; las sedes administrativas, en Trujillo, Lima y Los Ángeles.

En este trabajo de investigación se pretende determinar la relación entre la motivación y la rotación de los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.

B. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la motivación y la rotación de los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Lambayeque?

C. Justificación de la Investigación

La presente investigación es relevante para fines académicos ya que se desarrolló a profundidad la relación de la motivación en la rotación de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque. La justificada teórica se da en dos teorías, la primera la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg citado por Robbins y Judge en su libro comportamiento organizacional, la motivación se puede determinar por factores intrínsecos o extrínsecos y la segunda en la teoría de Robbins (1998) citado por Cubillo, Reyes, & Londoño (2017)

Ledezma & Rivera (2011) comenta que la rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario permanente de una organización. Puede ser un problema, debido al aumento de los costos de reclutamiento, de selección, de capacitaciones y de los trastornos laborales. No se puede eliminar, pero se puede minimizar, sobre todo entre los empleados con un alto nivel de desempeño y de los difíciles de reemplazar

La presente investigación es relevante porque permitió a la empresa saber si existe relación entre la motivación y la rotación y de resultar negativa y significativa se podrá elaborar e implementar un plan de mejora de la motivación y así mejorar la rotación laboral de los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Lambayeque

2. Objetivos

A. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación y la rotación laboral de los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Lambayeque

B. Objetivos Específicos

- Correlacionar entre la motivación y los factores externos de la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.
- Identificar el coeficiente de correlación entre la motivación y los factores internos de la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.
- Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.
- Identificar el nivel de rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.

3. Método

A. Tipo de Investigación

El enfoque considerado para esta investigación es el cuantitativo, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirma que este enfoque se centra en mediciones objetivas y análisis estadístico, matemático o numérico de los datos recopilados mediante encuestas, o mediante el uso de técnicas informáticas para manipular los datos estadísticos existentes. Por tanto, esta investigación tiene este enfoque porque se decidió aplicar como instrumentos a la encuesta para conocer la relación entre las variables motivación y rotación laboral de los colaboradores de la Empresa Agroindustrial de Lambayeque.

La presente investigación es de diseño no experimental, puesto que según Camira y Cartalla (2009), en este diseño no se ejerce control sobre las variables,

sino que se observa el desarrollo de las situaciones y en virtud de un análisis riguroso se intenta extraer explicaciones de cierta validez.

Asimismo, esta investigación presenta un corte transversal, debido a que se recolectan datos en un tiempo determinado sin intervenir en el ambiente en el que se desarrollan. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

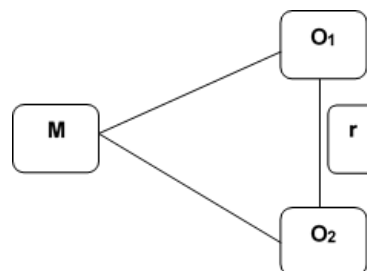
Esta investigación es de tipo correlacional, puesto que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la finalidad de este tipo de investigación es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (p.85).

Por lo tanto, esta investigación es correlacional ya que identifica el grado de relación que existe entre las variables motivación y rotación laboral de los colaboradores de la Empresa Agroindustrial de Lambayeque.

B. Diseño de Investigación

El diseño de investigación del presente estudio es de enfoque cuantitativo – No experimental, correlacional.

La representación del diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

M: Muestra (362 colaboradores).

O₁: Observación de la variable 1 (Motivación).

O₂: Observación de la variable 2 (Rotación).

r: Correlación entre las variables

C. Método y procedimiento de análisis de datos

El método de investigación que se empleó fue el método Hipotético – Deductivo.

Para llevar a cabo el procesamiento de datos que se obtuvieron con la escala de motivación y de rotación laboral, se siguieron los siguientes pasos:

1. Se desarrolló una Base de Datos en la herramienta Microsoft Excel con las respuestas de cada persona evaluada.
2. Posterior a ello, se pasaron los datos de Excel al programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26.0 en la cual se realizó los análisis descriptivos para la búsqueda del valor mínimo y máximo.

D. Población:

Los 600 colaboradores de la agroexportadora de la ciudad de Lambayeque

E. Muestra:

Los 362 colaboradores de la agroexportadora de la ciudad de Lambayeque

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Z = Nivel de confianza

N= Población

P = Probabilidad a favor

q = Probabilidad en contra

E = error de estimación

n = Tamaño de la muestra

Tabla 1:
Distribución de los colaboradores

Distribución de los colaboradores:

ÁREA	CARGO	CANTIDAD
CCCI	OBRERO	2
	CALIFICADO	
BBSS	OBRERO	11
	CALIFICADO	
SST	OBRERO	12
	CALIFICADO	
MECÁNICA	OBRERO	14
	CALIFICADO	
GDH	OBRERO	15
	CALIFICADO	
CONTROL DE CALIDAD	OBRERO	21
	CALIFICADO	
TRANSPORTE	OBRERO	23
	CALIFICADO	
ADP	OBRERO	38
	CALIFICADO	
ETAPA 5 CAMPO 3	OBRERO	106
	CAMPO	
ETAPA 5 CAMPO 2	OBRERO	107
	CAMPO	
SALUD	OBRERO	118
	CALIFICADO	
TOTAL		362

F. Técnicas e Instrumentos

Técnicas:

Las técnicas son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. La técnica que se empleó para la recolección de datos de esta investigación es la técnica de la encuesta con la aplicación de un cuestionario para medir las dos variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Instrumentos:

Ficha de Encuesta, la misma que para la variable motivación laboral consta de 23 ítems y para la variable rotación laboral consta de 14 ítems.

G. Planteamiento de la Hipótesis

Hi: La relación es directa y significativa entre la motivación laboral y la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.

H0: La relación NO es directa y significativa entre la motivación laboral y la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.

H. Variables

G.1. Variable Independiente:

- La motivación laboral

G.2. Variable Dependiente:

- La rotación laboral

I. Operacionalización de Variables

Tabla 2
Matriz de operacilización

Variable	Definición conceptual	Operacionalización	Categorías o Dimensiones	Indicador	Items
La motivación laboral	Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia	Según la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg citado por Robbins y Judge en su libro comportamiento organizacional, la	motivación intrínseca	nivel de logro	Considero que mi trabajo aporta al logro de metas de la empresa.

	del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo	motivación laboral se puede determinar por factores intrínsecos o extrínsecos			Me siento realizado con la labor que desempeño.
					Considero que mi trabajo me permite alcanzar mis metas personales
					nivel de reconocimiento

					Recibo críticas constructivas por parte de mis compañeros.
				nivel de crecimiento	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades y destrezas.
					La empresa invierte en formación para los trabajadores

					Considero que mi trabajo me permite crecer profesionalmente.
				nivel de responsabilidad	Me considero responsable con mi trabajo y las tareas asignadas.
				nivel de progreso	La empresa me ha brindado oportunidades para progresar en mi puesto.

					Aspiro a ascender de puesto de trabajo en la empresa.
			motivación extrínseca	nivel con las políticas y organización	Estoy satisfecho con las políticas de la empresa para promover personal.
					Me siento motivado porque la empresa cumple con las leyes laborales.

					Me motiva saber que la empresa cumple con las normas y políticas internas que son difundidas a todos los colaboradores.
				nivel de relación con el supervisor y jefe	Tengo buena comunicación con mis supervisores.
					Mi superior me da la suficiente confianza para tomar decisiones y realizar el trabajo con autonomía

					Mis superiores tienen en cuenta mis aportaciones.
					En la empresa se cumple la política de comunicación a puertas abiertas con mi jefe
				nivel de satisfacción con el salario	Me siento motivado por el salario que me brinda la empresa.

					El salario que percibo es el adecuado en relación con mi puesto de trabajo.
					Los incentivos económicos me motivan al logro de mis metas.
				nivel de relación con los compañeros	Me siento a gusto con mi equipo de trabajo.

					Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.
--	--	--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Operacionalización	Categorías o Dimensiones	Indicador	ITEMS
Rotación Laboral	Robbins (1998) citado por Cabrera,	La rotación laboral se mide a través de las dimensiones de	Factores Externos	Nivel de Percepción de los colaboradores sobre los factores externos	Usted siente estabilidad en su puesto laboral

<p>Ledezma & Rivera (2011) nos comenta que la rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario permanente de una organización. Puede ser un problema, debido al aumento de los costos de reclutamiento, de selección, de capacitaciones y</p>	<p>renuncia voluntaria y renuncia involuntaria</p>			Se siente satisfecho con su situación laboral actual	
			<p>Nivel de Percepción de los colaboradores sobre la Coyuntura económica</p>	Considera que el salario que percibe está de acuerdo con el mercado	
				La situación económica de la empresa motiva positivamente en cuanto a su permanencia laboral	
		<p>Factores Internos</p>		<p>Nivel de Percepción de los colaboradores sobre la Oportunidades de crecimiento profesional</p>	Usted percibe oportunidades de crecimiento profesional en la empresa
					Considera que la empresa presenta un plan de línea de carrera en el área en la que laboral
				<p>Nivel de Percepción de los colaboradores sobre las Políticas salariales</p>	Considera que la empresa gestiona adecuadamente el tema de incentivos y bonificaciones

de los trastornos laborales. No se puede eliminar, pero se puede minimizar, sobre todo entre los empleados con un alto nivel de desempeño y de los difíciles de reemplaza				Usted recibe las bonificaciones que otorga la empresa.
	Nivel de Percepción de los colaboradores sobre La motivación laboral			Suele recibir motivación de su jefe inmediato.
				Percibe que se reconoce el buen desempeño en la empresa
	Nivel de Percepción de los colaboradores sobre Las relaciones humanas			Percibe que existe compañerismo y buenas relaciones entre el personal y las jefaturas
				Se realizan actividades de integración para mejorar las relaciones entre el personal
	Nivel de Percepción de los colaboradores sobre La capacitación recibida			Recibe capacitaciones para realizar sus funciones de manera efectiva

					Considera que su productividad mejoró a causa de las capacitaciones de la empresa
--	--	--	--	--	---

II. MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes

A Nivel Internacional: Como antecedentes se cuenta con los siguientes trabajos internacionales:

La tesis de Haro (2022), tuvo como objetivo determinar la relación del sistema de trabajo a turnos con el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, cuyo propósito es observar la relación entre estas variables. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, correlacional, con un enfoque mixto transversal, también se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de medición para la medir la relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral a través del software SPSS versión 25, los mismos que han sido validados y sometidos a la prueba de confiabilidad y que podrán ser utilizados en posteriores investigaciones en el tema tratado.

La tesis de Orbe (2019), fue realizada en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, se sustentó en los factores motivacionales de Herzberg, mejor conocido como la teoría de los dos factores de la motivación, ya que amplía su concepto en la pirámide de Maslow y parte de la concepción que se puede motivar a las personas si primero se conoce de ellas; determina que hay asuntos que motivan y otras cuestiones que son esenciales pero no generan satisfacción sino insatisfacción. Da importancia señalando que no se puede motivar si los factores de mantenimiento o higiénicos -insatisfacción- no se encuentran cubiertos. La motivación es un elemento que influye en el comportamiento de las personas, existen dos clases de motivación: extrínseca son las que las personas se mueven por un factor externo a ellas, y la intrínseca son cuando las personas se mueven porque desean y nacen hacerlas por ellas mismas, porque quieren hacerlo. Las personas motivadas generan

creatividad, competitividad, productividad, compromiso, estabilidad, resultados óptimos en la organización, y la falta de motivación puede producir rotación de personal, entre otras manifestaciones. Para la identificación de los factores motivacionales que inciden en la rotación de personal se empleó una encuesta que fue adaptada con la teoría de Herzberg y, con los resultados obtenidos, se propuso directrices de mejora para la motivación del personal en dos partes: 1) Una vez identificado el factor motivacional que incide en la rotación de la SEPS, se propuso directrices encaminados al enriquecimiento del trabajo; 2) Se formuló directrices de mejora para los factores de: logro, reconocimiento, responsabilidad, calidad de supervisión, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales.

En la tesis “Motivación y Rotación en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada” sustentada por Zurita (s.f) El objetivo de la presente investigación ha sido analizar la relación entre las variables motivación y rotación, esperando, como hipótesis de partida, una correlación positiva entre ambas variables, tal y como han venido demostrando estudios previos. La novedad del presente artículo reside en la muestra utilizada, 80 trabajadores de los Juzgados de Granada, con lo que se abre camino a un análisis psicológico de la situación actual de dicha organización nunca analizado. El diseño del estudio ha sido de tipo transeccional correlacional. Cumpliendo las expectativas, tras realizar los análisis correlacionales, se obtuvo una alta correlación positiva entre motivación y rotación. Además, se comprobó que no había diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a ambas variables estudiadas.

A Nivel Nacional: En los antecedentes nacionales se encuentran:

La tesis de Vásquez (2021) titulada “La motivación laboral y la rotación del personal en el grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020”, tuvo por objetivo determinar la relación que relación existe entre La Motivación Laboral y La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020. La importancia del estudio se basó en incrementar los conocimientos sobre este tema que es de interés para todos los que están dedicados al rubro del Recurso Humano. El tipo de investigación fue básica, el diseño de investigación fue no experimental correlacional, con una población de

82 colaboradores del Grupo Perú Inkásico, la muestra fue censal, es decir se le hizo a toda la población. La técnica que se uso fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos que en este caso fue el cuestionario. Para la validez del instrumento se utilizó el criterio de tres jueces expertos y además fue respaldado por el coeficiente de Alfa de Cronbach. En la presente investigación se llegó a la conclusión que la Motivación Laboral tiene relación con La Rotación del Personal en el Grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020

La tesis de Babilón (2022) la investigación tuvo como objetivo correlacionar la motivación laboral y la rotación voluntaria de personal en trabajadores de un call center, para ello se realizó un estudio de corte empírico, con estrategia asociativa y de diseño correlacional simple no experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 763 colaboradores que son del al área de ventas del Call Center. Se utilizó como instrumento de medición La escala de motivación de Steers y Braunstein (1970), para el trabajo se empleará la adaptación peruana realizada por Rodríguez – Giuliana et al. (2017); el cuestionario consta de 15 ítems y con cinco alternativas de respuestas en escala Likert, cuenta con tres dimensiones: logro (5 ítems), poder (5 ítems) y afiliación (5 ítems). Respecto a la rotación voluntaria se utilizó el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana (IPTR) de Kaneko, de 15 ítems que se dividen en tres dimensiones compromiso, autoconfianza y seguridad. Los resultados obtenidos señalan que existe una correlación inversa estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la Intención de rotación voluntaria de personal.

La tesis de Gonzales (2017), tuvo como objetivo del trabajo es determinar el nivel de rotación de los asesores de Negocio y el tipo de motivación aplicada por los funcionarios de CRAC Los Andes S.A. La hipótesis es que el nivel de rotación es mayor e igual al 5 % mensual. Existen muchas definiciones acerca de la rotación de personal desde el simple movimiento de personal en una empresa hasta ser visto como factor clave para el desarrollo organizacional. La variable motivación nos sirve para entender el mundo del desempeño dinámico en el cual operan las organizaciones, describiendo a los funcionarios y trabajadores. El método aplicado es el deductivo, el diseño de investigación es el no experimental transversal. La

población está representada por los funcionarios y asesores de negocio y los funcionarios de oficina en su integridad. La técnica aplicada es la encuesta con su instrumento el cuestionario y como medida la escala de Likert. Se llegó a la conclusión que, el índice de rotación mensual promedio es 7.99 % mensual, generando un ambiente de inestabilidad laboral resultados que también tendrán efecto en la motivación de los colaboradores. El nivel de motivación reflejada por los asesores de negocios está en un 36.3 % siendo un resultado no muy favorable, sin embargo, este mantiene una tendencia creciente. El factor clave del crecimiento de la institución radica en que los asesores de negocio les agraden interactuar con las personas, y una de sus grandes necesidades se refleja en querer participar en toma de decisiones.

Finalmente, la tesis titulada “Motivación intrínseca y rotación de los trabajadores de las comisiones ordinarias del congreso de la república del Perú en el periodo 2016 – 2017” sustentada por Luxa (2018) En el trabajo de investigación los resultados hallados guardan relación directa con otros estudios e investigaciones, como se muestra a continuación. Con respecto a la hipótesis general, existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el rotación de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú, con lo cual se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, se confirma que existe relación alta entre la motivación intrínseca y el rotación de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú; que se relaciona con la investigación de Trang, Armanu, Sudiro y Noermijati (2013) en su investigación “Rotación como una variable de mediación influenciada para la motivación del trabajo, estilo de liderazgo y aprendizaje organizacional, y cual influye sobre el desempeño del personal”, y llegaron a la conclusión: la motivación intrínseca como un variable que influye sobre la rotación, porque para los trabajadores es importante las responsabilidades que asumen en la organización, lo que conlleva a tener un crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.

A Nivel Local:

Asimismo, se encuentra la tesis: Compromiso organizacional y motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presentada por Del puente (2017) La presente investigación buscó determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. Se llevó a cabo en una muestra de 108 trabajadores comprendidos entre los 18 y 65 años. En Los resultados se aprecia que la mayoría de los sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en los subdimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad. En la motivación de logro se aprecia en sus subescalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta. En el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, Asimismo el subdimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las subescalas de Afiliación de la motivación de logro. La subescala de implicancia posee una relación mediana y significativa con las subescalas de la motivación de logro en el personal administrativo.

En la tesis de Oyarce (2020), presentó como objetivo analizar la rotación de personal de las estaciones de servicios Primax de la ciudad de Trujillo en el año 2020; pues esta organización en los últimos años ha presentado un alto nivel de rotación de sus colaboradores, lo que a su vez ha generado efectos negativos en la operatividad del negocio afectando inevitablemente sus resultados económicos. Ante esta preocupación se puso énfasis en realizar la investigación con la intención de contribuir en los procesos de mejora de esta empresa y servir como aporte para futuros estudios con situaciones problemáticas similares. En este estudio inicialmente se hizo uso método deductivo para la recolección de información y en la etapa final se concluye mediante del método sintético en función a los hallazgos más relevantes. El tipo de investigación es aplicada de enfoque cualitativo, diseño fenomenológico. En este contexto, los participantes estuvieron conformados por 18 administradores de las estaciones de servicios Primax. Asimismo, para la recolección de datos se recurrió a la técnica de la entrevista con su instrumento la guía de entrevista y adicionalmente se utilizó, el análisis documental con su instrumento, la ficha de análisis documental. Dentro de los hallazgos se determinó

que los índices de rotación de personal son muy elevados con un promedio de 96%, demostrando que existe exceso de fluctuación de personal; por otro lado, se identificó que las principales causas de rotación se atribuyen a los inadecuados procesos de selección, falta de oportunidades de crecimiento profesional y personal, ausencia de formación en valores, mal clima laboral y aspectos sobre flexibilidad. Adicionalmente, se identificaron consecuencias determinando que principalmente se genera productividad deficiente, sumado a ello el deterioro de la imagen que proyecta la empresa y efectos sobre la motivación de los colaboradores, repercutiendo también en el clima laboral. Finalmente, se estableció que la rotación de personal genera implicancias negativas en las estaciones de servicios Primax, reflejándose directamente en los resultados de operación directa (ROD) de la empresa.

En la tesis de Chiroque (2020), tuvo como objetivo general determinar la relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020. El tipo de investigación fue básica y de diseño no experimental y de corte transversal. La población de la investigación estuvo conformada por los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, los cuales ascienden a un total de 371, y la muestra fue a conveniencia del investigador ascendiendo a 40 trabajadores los cuales fueron encuestados mediante un cuestionario virtual. La información recolectada a través de la encuesta fue sistematizada en Excel y posteriormente en el software estadístico SPSS versión 24. Los resultados a los que arribó la investigación fueron que considerando las dimensiones en el cuadro de operacionalización la relación de las variables en estudio tiene una relación positiva y significativa a pesar de existir ciertos aspectos como la capacitación y el nivel remunerativo que los empleados aún no consideran que sean los adecuados. La conclusión principal fue que se logró determinar qué relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020, es positiva debido que el coeficiente de Pearson fue de 0.528, y una significancia de 0.00 siendo menor al 0.05, por lo cual se puede indicar que existe una correlación entre las variables en estudio.

2. Bases Teóricas

2.2.1. La motivación humana

El impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, pero, aunque estos varíen los diferentes comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas (Ruiz, 2013).

- **Ciclo motivacional**

El ciclo se inicia con el estudio de una necesidad, que rompe el estado de equilibrio del organismo, lo que llega a producir tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Este estado lleva al individuo a realizar un comportamiento o acto capaz de liberar la tensión, la satisfacción o el desequilibrio.

Si el comportamiento es eficaz, entonces la persona encontrará la satisfacción, a su necesidad; una vez este satisfecha la necesidad el organismo regresa a su estado de equilibrio anterior.

Medios para diagnosticar y evaluar la motivación

El departamento de recursos humanos utiliza diferentes herramientas para diagnosticar y evaluar la motivación de los trabajadores también su clima laboral de la empresa los instrumentos más utilizados son los siguientes:

- **Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores**

La observación, siempre que se realice en unas condiciones que garanticen la fiabilidad, se puede diagnosticar si los trabajadores

manifiestan una actitud positiva o negativa en sus actividades y funciones en su puesto de trabajo.

- Entrevistas

Durante el proceso de la entrevista se aplica a los trabajadores, para detectar los factores que generan insatisfacción la información recopilada en la entrevista de salida un colaborador se va voluntariamente de la empresa.

- Análisis de las condiciones de trabajo

Si las condiciones no favorecen o no se ajustan a unos estándares mínimos en la empresa, habrá un mal clima de trabajo y muy baja motivación, con la consiguiente disminución del rendimiento en las actividades de su trabajo, las buenas condiciones de trabajo ayudan a mejorar y a tener una mejor productividad y rendimiento en sus actividades.

- Buzones de reclamos quejas y sugerencias

Es importante que los colaboradores estén informados que su opinión es necesaria para la mejora del ambiente laboral, es por ello por lo que los reclamaciones y sugerencias deben ser contestadas en un breve periodo de tiempo, así ellos sabrán que sus opiniones son atendidas con mayor atención.

- Plan de sugerencias

Se deben dar las gracias a todas las sugerencias y expresar las razones por las que van a ser expuestas o no en práctica. Las empresas generalmente premian a los empleados por sugerencias que hayan sido útiles, esto es algo que ayuda al trabajador y se sentirá orgulloso de su labor y muy motivado para continuar desempeñándolo.

Técnicas motivacionales

Estas técnicas se definen como la manera en que pueden ser utilizadas en las empresas con el propósito de motivar a los colaboradores, ya que esto ayuda a que los empleados de una organización realicen con mayor productividad sus actividades laborales realizadas diariamente (Ruiz, 2013).

- **Políticas de conciliación**
Unas de las técnicas para motivar al personal, y éstas son formadas por medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar de los individuos, algunos ejemplos pueden ser, horario flexible, trabajo a tiempo parcial, permiso de maternidad y paternidad, servicios de guardería, permiso a excelencia para cuidar familiares, y otros.
- **Mejora de las condiciones laborales**
Dentro de las condiciones de mejora pueden ser, el salario, las condiciones físicas del entorno, como la iluminación, la temperatura, la decoración o equipos de trabajo adecuados, y la seguridad que le brindará la organización al colaborador, ya que de esta manera el podrá efectuar las tareas asignadas con mayor productividad y eficacia.
- **Enriquecimiento del trabajo**
Consiste en modificar la forma en la que se realiza el trabajo ya que esto resulta menos rutinario al colaborador. Esto puede darle la autonomía al trabajador para que participe en las decisiones que afecten a su trabajo, puesto que son los propios trabajadores quienes conocen como realizarlo.
- **Adecuación de la persona al puesto de trabajo**
Se seleccionan para cada puesto concreto las personas correctas que llenen los objetivos y tengan las competencias idóneas para desempeñar de manera excelente dicho puesto. Ya que esto hará que el trabajador este motivado e interesado en su trabajo.
- **El reconocimiento del trabajo**
Es importante reconocer y felicitar al trabajador por el trabajo realizado de buena manera y si han mejorado su rendimiento. El reconocimiento puede darse, simplemente, en unas palabras de agradecimiento, una felicitación por correo electrónico una carta un informe favorable para el

jefe inmediato superior o una propuesta de ascenso. También el reconocimiento puede darse a los colaboradores como regalos canastas.

La motivación y sus alcances

La motivación es el ensayo mental preparatorio de una acción para realizar con diligencia, y está relacionada con las palabras motivar, disponer del ánimo del individuo, para que proceda de un determinado modo y motivo, causa o razón que mueve para algo (Madrigal, 2009). La palabra motivación deriva del latín motus, lo que mueve, es decir, aquellos factores internos y externos que mueven al individuo para actuar de una determinada manera. La motivación es la fuerza que energiza y dirige y mantiene el comportamiento humano de una persona tanto en su vida personal como profesional.

Motivación en el trabajo

La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

En la mecánica de la motivación de los empleados influye una serie de factores que los directivos deben considerar y comprender.

- En primer lugar, los papeles y roles en los que participan en su vida personal y profesional del sujeto, debido a que las personas se encuentran insertos en un sistema social y amplio. Por lo tanto, con base en su actuación, en ellos se pueden establecer los mecanismos de motivación adecuados.

- En segundo lugar, se debe comprender el concepto de individualidad, en el cual cada individuo cuenta con factores motivacionales propios, ya que esto ayuda a que los impulsos que permiten desplegar su potencial son diversos.
- En tercer lugar, figura la personalidad la cual está condicionada a factores genéticos y a la influencia del entorno lo que se refleja en expresiones individuales de carácter.

La relación de estos tres elementos deriva en la formación de las metas personales que sigue cada colaborador dentro de la organización, es por ello por lo que el directivo conoce analiza, y enlaza sus roles, habilidades, capacidades, personalidad y aprendizaje en un contexto determinado para alcanzar sus metas personales.

Proceso de la motivación en la empresa.

Este proceso constantemente tiene una inclinación piramidal; una necesidad produce un deseo y para poder llegar a lograrlo es necesario establecer las estrategias y acciones que en algunos casos pueden generar cierto tipo de controversia, pero el directivo que puede auto motivarse este tipo de confusión le generan retos.

- Como motivar a los empleados.
Los empleados la motivación es una de las situaciones más compleja de ser abordadas y habladas, con respecto han llegado a surgir diversas corrientes. Sin embargo, cuando se le preguntaba a un empleado como motivarlo, su respuesta era de ambiente de apertura las cuales los colaboradores se relacionaban con compensaciones y reconocimientos de carácter económico (Madrigal, 2009). Es importante saber que hoy en día, este tipo de estímulo funciona para alcanzar la motivación, aunque con un alcance limitado debido a que en el tiempo se identifica con fechas

específicas relacionadas con las de percepción de dichos estímulos. Al dejar de proporcionar el estímulo, sobreviene una reacción de manera inmediata pues el colaborador o trabajador lo considera una obligación de la organización.

En investigaciones realizadas en el occidente de México, se han demostrado que los trabajadores tienen diferentes formas de motivarse Madrigal y Arechavala, encontraron que lo que llega a motivar a los colaboradores, es reconocer su trabajo. Sin embargo, las organizaciones se preocupan más por brindarles estímulos de otra índole que reconocer el esfuerzo del trabajador.

- Estrategias para motivar al personal.

Otra postura se refiere a la creación de condiciones en donde los colaboradores pueden sentirse retados y así ellos puedan desarrollarse profesionalmente, esto quiere decir que se crea un ambiente en donde se promueve la confianza, el trabajador sienta que el trabajo que se ha realizado y elaborado tiene un sentido y un propósito. Una de las debilidades en este enfoque es que el personal de las empresas se sientan desarrolladas únicamente si ven los resultados puntuales en su actividad, la motivación en los empleados se relaciona con el proceso de trabajo y con la participación y la dedicación que tengan en el mismo, sin dejar atrás una constante comunicación con la empresa, por lo que el directivo requiere una clara visualización de la situación de la empresa, el establecimiento de expectativas, estrategias y objetivos apropiados y razonables. Es importante saber que la motivación de los colaboradores se debe abordar desde un proceso del trabajo, los objetivos conseguidos en el mismo y la retribución final, por lo que se recomienda aplicar las siguientes pautas administrativas:

-
- Crear los procesos administrativos eficientes en donde exista transparencia en las reglas de conducta establecidas por la empresa, y con esto una sensación de dirección y certidumbre en el comportamiento del empleado ante reconocimientos, promociones y reprimendas.
 - Explicar con claridad las etapas de los proyectos y así prevalecer en todo momento la verdad, pues los empleados prefieren siempre una confrontación honesta con la realidad conocer lo que las empresas esperan de ellos y lo que a su vez pueden esperar ellos de la empresa, así como los riesgos implícitos en la relación y las etapas involucradas fijan fechas de compromiso, lo que motivara la confianza del empleado para desarrollar su potencial.
 - El deseo de las personas de poder cooperar para realizar cosas excelentes, grandiosas es inherente a su personalidad y esto implica pasión e intensidad de integración de hecho uno de los mayores retos de motivar a otros es crear desafíos que estimulen su energía e intereses, reconozcan sus triunfos y encaren los tropiezos y fallas en el trabajo. Por lo anterior hay que generar y entregarles las herramientas las cuales son necesarias para afrontar los retos.
 - Es necesario utilizar sus valores personales y compartirlos con el personal en realidad las personas y las empresas comparten valores sencillos y universales, como la honestidad, la justicia y la generosidad, la responsabilidad se deben replantear los valores empresariales hacia una visión de valores personales, ya que el sentido de pertenencia guarda gran relación con la identificación a nivel emocional del lugar en donde se desarrolla el empleado.
- Lo que motiva al directivo

Al igual que los y colaboradores, el directivo empresario o líder tiene motivadores tanto intrínsecos como extrínsecos. En cuanto al uso de un sistema de reconocimientos elogios y recompensas para un profesionalista se tiene en cuenta el dinero ya que este tiene un lugar bajo de su lista de prioridades, debido a que se encuentra bien remunerado y así es más importante en su escala de valores las expectativas profesionales (Madrigal, 2009).

Sin embargo, las motivaciones que funcionan a largo plazo y que realmente tienen un efecto sobre el rendimiento no son solo de tipo económico o de tipo material sino las que hacen por retos y que llegan a exigir del profesional su mayor desarrollo. Esto es un motivador de un directivo, el trabajo de un directivo se debe hallar el aspecto motivacional y tiene un doble sentido, en primer lugar, por mantener a un grupo de trabajo enfocado y motivado hacia las metas requeridas de la organización y en segundo lugar por la búsqueda de sus propias necesidades profesionales de realización, reconocimientos, responsabilidad, posibles de mejora y crecimiento.

Teoría de la Autodeterminación

La TAD es un enfoque hacia la motivación humana y la personalidad que usa métodos empíricos tradicionales mientras emplea una metateoría organísmica que enfatiza la importancia de la evolución de los recursos humanos internos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997). Por lo tanto, esta es la arena de la investigación de las tendencias inherentes del crecimiento de las personas y de las necesidades psicológicas innatas que son la base de su automotivación y de la integración de la personalidad, así como de las condiciones en que se anidan estos procesos positivos. Inductivamente, usando los procesos empíricos, hemos identificado tres de tales necesidades – la necesidad de ser competente (Harter, 1978; White, 1963), la de relacionarse (Baumeister &

Leary, 1995; Reis, 1994), y la de autonomía (deCharms, 1968; Deci, 1975) – que parecen ser esenciales para facilitar el funcionamiento óptimo de las propensiones naturales hacia el crecimiento y la integración, así como para un desarrollo social constructivo y el bienestar personal. Mucha de la investigación guiada por la TAD también ha examinado los factores ambientales que estorban o reducen la automotivación, el funcionamiento social, y el bienestar personal. Aunque muchos efectos perniciosos han sido explorados, esta investigación sugiere que esos detrimentos pueden ser más parsimoniosamente descritos en términos de la frustración a estas tres necesidades básicas. Por lo tanto, la TAD es concerniente no sólo a la naturaleza específica de las tendencias positivas del desarrollo, sino que también examina los ambientes sociales que son antagonistas a esas tendencias. Los métodos empíricos usados en mucha de la investigación de la TAD se ubican en la tradición, en la cual esas variables del contexto social han sido manipuladas directamente para examinar sus efectos tanto sobre los procesos internos como de las manifestaciones conductuales. El uso de los paradigmas experimentales nos ha permitido especificar las condiciones bajo las cuales florecerán la actividad natural de las personas y lo constructivo, así como aquellas que promueven la carencia de automotivación y la falta de integración social. De este modo, hemos usado los métodos experimentales sin aceptar las metateorías mecanicistas o de eficiencia causal que típicamente están asociadas con esos métodos. En este artículo revisamos los trabajos guiados por la TAD, abordando sus implicaciones para tres importantes consecuencias (outcomes). Comenzamos con un examen de la motivación intrínseca, la manifestación prototípica de la tendencia humana hacia el aprendizaje y la creatividad, y consideramos la investigación que especifica las condiciones que facilitan versus las que evitan este tipo particular de motivación. Segundo, presentamos un análisis de la autorregulación, la cual es concerniente a como las personas asumen los valores sociales y las contingencias extrínsecas y transforman progresivamente estos en valores personales y automotivaciones. En esa discusión se delimitan diferentes formas de motivación internalizada, se abordan sus correlatos

comportamentales y vivenciales y las condiciones en que con más posibilidades se pueden promover estas motivaciones diferentes. Tercero, nos enfocamos sobre estudios que han examinado directamente el impacto de la satisfacción de estas necesidades psicológicas sobre la salud y el bienestar.

Para Deci y Ryan identificaron cuatro diferentes tipos de motivación extrínseca: Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Regulación Integrada.

- Regulación Externa: La regulación externa describe la forma menos auto determinada de motivación extrínseca. Se dice que una conducta que se lleva a cabo sólo para obtener una recompensa o evitar un castigo se regula de manera externa.
- Regulación Introyectada: La motivación extrínseca sometida a una regulación introyectada solo se internaliza de manera parcial. Implica un mayor grado de autodeterminación que un motivo regulado de manera externa pero que aún no ha sido completamente asimilado.
- Regulación Identificada: Cuando una persona llega a identificarse con una motivación extrínseca hasta el punto de percibirla como propia se dice que tiene una regulación identificada.
- Regulación Integrada: La forma más internalizada de regulación se conoce como regulación integrada. Cuando los mecanismos reguladores están bien integrados llegan a ser valiosos para las personas y se realizan libremente.

2.1. Rotación Laboral

2.1.1. Definición

La rotación laboral del personal se puede definir como el producto de todas aquellas salidas de un específico grupo de colaboradores, así como también el ingreso de otros con la finalidad de sustituirlos. Una

de las razones por las cuales se desarrolla la salida de trabajadores puede ser por decisión de este, es decir cuando se presenta una renuncia ya sea por él mismo o por decisión de la empresa. (Chiavenato, 2009)

Como se ha referido en la definición los ingresos subsanan las salidas de los individuos en las empresas. Es así como “debe existir equidad en el reemplazo entre los que salen y entran para no perjudicar los procesos cotidianos de las organizaciones”. (Chiavenato, 2009). La rotación laboral de la organización a veces se ha definido como "la proporción del número de miembros de la organización que se han ido durante el período considerado dividido por el número promedio de personas en esa organización durante el período", a menudo es perjudicial para el funcionamiento efectivo de una organización. Por otro la rotación laboral de personal implica abandonar cualquier trabajo de cualquier duración y generalmente se considera seguido por un empleo regular continuo. Del mismo modo, los gerentes analizan la rotación laboral de empleados como todo el proceso asociado con el llenado de una vacante. Cada vez que se desocupe el puesto, ya sea voluntaria o involuntariamente, se debe contratar y capacitar a un nuevo empleado. Este ciclo de reemplazo se conoce como rotación. Este término, rotación de empleados, también se utiliza a menudo en los esfuerzos para medir las relaciones de los empleados en una organización cuando se van, independientemente de la razón.

Un posible predictor de la intención de rotación del empleado son las actitudes relacionadas con el trabajo del empleado ha recibido. Las actitudes se relacionan con la satisfacción laboral, generalmente se ha descubierto que cuanto más satisfechos estén los empleados, más comprometidos estarán con sus organizaciones, y más productivos y efectivos serán en sus organizaciones,

Tipos de rotación de personal. Renuncia (Separación por iniciativa del empleado). Sucede cuando los colaboradores deciden por razones de índole personal o profesional culminar el contrato con la empresa. Comúnmente deciden irse por que se encuentran insatisfechos en su centro laboral, y además por las ofertas laborales externas las cuales son atractivas, influyendo en los colaboradores a dejar su puesto de trabajo. Muchas empresas que están en la búsqueda de talentos brindan mejores incentivos como son los financieros buscando que se separen. Así mismo al retirarse de una empresa, “esta proveerá de pagos por liquidación de tiempo de servicio y algunos meses de atención en salud”. (Chiavenato, 2009). La separación voluntaria se clasifica en abandonos y jubilaciones Abandono. En este caso el colaborador es quien elige retirarse de la empresa. Esta decisión presentada por el colaborador puede ser en base a la satisfacción que presenta por su entorno laboral o también podría darse por obtener mejores ofertas laborales con mejores beneficios y un mejor desarrollo tanto personal como profesional Lamentablemente para la empresa, los abandonos son difíciles de planificar porque se encuentran influenciados por todas aquellas opciones de ofertas laborales que se presentan en el mercado y ofrecen trabajo en un momento determinado. En el caso que el colaborador encontrase una mejor opción laboral, inmediatamente tomará la decisión de dejar el trabajo donde está por mejorar su estilo y calidad de vida (Chiavenato, 2011). La dimisión. La ley permite al trabajador dar por finalizado el vínculo laboral con la empresa, a pesar de la negación del empleador, sin necesidad de estar obligado a manifestar motivo alguno. Según Susana Delgado y Belén Ventura señalan que el trabajador debe manifestar su salida con cierta anticipación para que el empresario pueda cubrir los perjuicios al cubrir esa vacante. Asimismo, el plazo de aviso será el que fijen los

3. Definición de Términos Básicos

Cultura organizacional

Es el conjunto de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización (Davis, 2009).

Desempeño

Se define como nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Desempeño Laboral

Se entiende como la acción o acciones que una persona realiza con el ánimo de obtener un resultado. En el trabajo puede incluir conductas orientadas al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y al desarrollo de procesos inherentes a este (desempeño intrarrol), la realización de actividades extras que agregan valor (desempeño extrarrol) o a actuaciones coherentes con las normas y principios definidos por la organización (cumplimiento de normas) (Sanin Posada, 2014)

Expectativa

Una expectativa es lo que se considera lo más probable que suceda.

Es una suposición centrada en el futuro, puede o no ser realista

Habilidad

Es el Talento innato o aptitud, inteligencia para realizar una tarea.

Reconocimiento

La acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos se la designa como

reconocimiento. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio

Retroalimentación

La retroalimentación es un elemento que se utiliza constantemente en la comunicación y que puede favorecer u obstaculizar el aprendizaje. La retroalimentación consiste en la información que se proporciona a otra persona sobre su desempeño con intención de permitirle reforzar sus fortalezas y superar sus deficiencias. (Hirales, 2012)

III. RESULTADOS

- Correlacionar entre la motivación y los factores externos de la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque

Tabla 3

Correlación entre la Motivación Laboral y los factores externos de la Rotación Laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque

		Motivación Laboral	Factores Externos de la Rotación Laboral
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	-,769**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	362	135
Factores externos de la Rotación Laboral	Correlación de Pearson	-,769**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	362	362

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se puede observar que se obtiene una correlación altamente significativa negativa o indirecta de **.769**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Laboral” está relacionada con los factores externos de la variable de “Rotación Laboral”. Es decir, a una mayor motivación, menor rotación laboral

- Identificar el coeficiente correlación entre la motivación laboral y los factores internos de la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque

Tabla 4:

Correlación entre la Motivación Laboral y los factores internos de la Rotación Laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque

		Motivación Laboral	Factores Internos de la Rotación Laboral
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	-,852**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	362	135
Factores Internos de la Rotación Laboral	Correlación de Pearson	-,852**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	362	362

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se puede observar que se obtiene una correlación altamente significativa negativa o indirecta de **.952**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Laboral” está relacionada con los factores internos de la variable de “Rotación Laboral”. Es decir, a una mayor motivación laboral, menor rotación laboral

- Medir la Motivación Laboral de la Empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque

Tabla 5:
Nivel de Job Motivación

cuartiles	nivel	Nivel de Motivación
0%-25%	muy bajo	60%
26%-50%	bajo	
51%-75%	alto	
76%-100%	muy alto	

Fuente: Encuesta de liderazgo transformacional

Elaboración Propia

Nota: En la tabla N° 05 se puede evidenciar que el nivel de motivación se encuentra en 60% lo cual lo ubica en un cuartil alto.

Tabla 6:
Nivel de Job Motivación por Dimensiones

Motivación	Nivel
motivación intrínseca	64
motivación extrínseca	56

Nota: Se puede observar en la tabla N° 06 se puede evidenciar que el nivel de motivación intrínseca se encuentra en 64% lo cual lo ubica en un cuartil alto y el nivel de motivación extrínseca en un 56%, lo cual lo ubica en un cuartil alto.

Tabla 7:
Nivel de Motivación Laboral por sub-Dimensiones

Dimensiones	Subdimensión	Nivel
motivación intrínseca	nivel de logro	66
	nivel de reconocimiento	67
	nivel de crecimiento	87
	nivel de responsabilidad	56
	nivel de progreso	46
motivación extrínseca	nivel con las políticas y organización	67
	nivel de relación con el supervisor y jefe	45
	nivel de satisfacción con el salario	66
	nivel de relación con los compañeros	45

Nota: Se puede observar en la tabla N° 07 los niveles de motivación laboral por subdimensiones ubican a los subdimensiones de la dimensión motivación intrínseca en niveles alto al logro, reconocimiento y responsabilidad. El subdimensión crecimiento se ubica en un nivel muy alto. Y la dimensión progreso en un nivel bajo

Respecto a los subdimensiones de la motivación extrínseca se ubican en un nivel bajo las dimensiones relación con el supervisor y jefe, la relación con los compañeros. Y los subdimensiones políticas y organización, y satisfacción con el salario tienen niveles altos.

- **Medir la Rotación Laboral de los colaboradores de la Empresa Agroexportadora**

RESULTADO DE MEDIR LA ROTACIÓN LABORAL

Tabla 8:
Nivel de Rotación Laboral

cuartiles	nivel	Nivel de Rotación Laboral
0%-25%	muy bajo	66%
26%-50%	bajo	
51%-75%	alto	
76%-100%	muy alto	

Fuente: Encuesta de Rotación Laboral

Elaboración Propia

Nota: En la tabla N° 08 se puede evidenciar que el nivel de rotación laboral se encuentra en 66% lo cual lo ubica en un cuartil alto.

Tabla 9:
Nivel de Rotación Laboral por Dimensiones

Rotación	Nivel
Fenómenos Externos	78
Factores Internos	53

Nota: Se puede observar en la tabla N° 09 se puede evidenciar que el nivel de fenómenos externos se encuentra en 78% lo cual lo ubica en un cuartil muy alto y el nivel de factores internos en un 53% lo cual lo ubica en un cuartil alto.

Tabla 10:
Nivel de Rotación Laboral por subdimensiones

Dimensiones	Subdimensión	Nivel
Fenómenos Externos	Fenómenos externos	80
	Coyuntura económica	76
Factores Internos	Oportunidades de crecimiento profesional	65
	Políticas salariales	55
	La motivación laboral	45
	Las relaciones humanas	54
	La capacitación recibida	44

Nota: Se puede observar en la tabla 10 se evidencia que los subdimensiones de la dimensión fenómenos externos se ubican en un nivel muy alto en 80% para fenómenos externos y 76% para coyuntura económica.

Contrastación de la hipótesis

Correlacionar la motivación y la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque

Coeficiente de Correlación de Pearson: en estadística, el coeficiente de correlación es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias. De manera menos formal, podemos definir el coeficiente de correlación de Pearson como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre.

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

r = Coeficiente producto-momento de correlación lineal

$$x = X - \bar{X}; \quad y = Y - \bar{Y}$$

- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada *relación directa*: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada *relación inversa*: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

Esta prueba se realizará en SPSS 24, en el cual podemos observar que se obtiene una correlación negativa alta de **0.810**, el mismo que nos indica que la variable “Motivación Laboral” está relacionado con la “Rotación Laboral”.

Es decir, a más Motivación Laboral, menos Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial.

Tabla 11:

Correlación entre la Motivación Laboral y la Rotación Laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque

			Motivación	Rotación Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	de	1	-,929**
	Sig. (bilateral)			,001
	N		362	135
Rotación Laboral	Correlación de Pearson	de	-,929**	1
	Sig. (bilateral)		,001	
	N		362	362

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se puede observar que se obtiene una correlación altamente significativa negativa o indirecta de **.929**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Laboral” está relacionada con la variable de “Rotación Laboral”. Es decir, a una mayor motivación, menor rotación laboral

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se concluyó que existe una correlación altamente significativa negativa o indirecta de .929, entre la variable de “Motivación Laboral” y la variable de “Rotación Laboral”. Es decir, a una mayor motivación, menor rotación laboral; aceptándose de esta manera la hipótesis de investigación.
- Se calculó una correlación altamente significativa negativa o indirecta de **.769**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Laboral” está relacionada con los factores externos de la variable de “Rotación Laboral”. Es decir, a una mayor motivación, menor rotación laboral.
- Se identificó una correlación altamente significativa negativa o indirecta de .952, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Laboral” está relacionada con los factores internos de la variable de “Rotación Laboral”. Es decir, a una mayor motivación laboral, menor rotación laboral
- Se identificó el nivel de motivación alto de 60% de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.
- Se identificó el nivel de rotación laboral alto de 66% de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar estrategias de retención para incrementar la motivación laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrial. Esta propuesta debe incluir: reconocimiento anual a los mejores talentos de la compañía, actividades de integración (eventos corporativos), escuelas corporativas, implementación de bonificación anual por resultados, sorteos semanales en semanas pico (mayor demanda laboral).
- Se recomienda implementar una política salarial en función al benchmarking de la competencia.
- Se recomienda periódicamente realizar evaluaciones para medir la motivación laboral y la rotación laboral de los colaboradores.
- Se recomienda realizar planes periódicos para determinar la eficacia de propuesta de mejora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). *Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital*. Medwave.
- Avendaño, W., Luna, H., & Rueda, e. (2021). *Job satisfaction of basic and secondary education teachers: An analysis from extrinsic and intrinsic factors*. Caracas: Revista de Venezolana de Gerencia.
- Babilon Segura, K. H., & Carbajal Uriarte, R. I. (2022). *Motivación laboral y rotación voluntaria de personal en colaboradores de un Call Center*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2016). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*,. Obtenido de Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. (2020). *Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization*. Universidad y Sociedad.
- Camirra, H., & Cartaya, S. (2009). *Universidad Pedagógica Experimental Libertador*,. Obtenido de Universidad Pedagógica Experimental Libertador,: https://pedagogicoiupma.files.wordpress.com/2019/02/camirra_cartaya_guia_investigac_iupma.pdf
- Chiroque Eneque, A. M. (2020). *La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.
- Cubillo, C., Reyes, M., & Londoño, M. (2017). *Analysis of the causes of personnel rotation in the commercial area of a large surface*. Caqueta: Facultad de Ciencias Sociales,.
- Davis, K. (25 de 02 de 2009). <http://www.losrecursoshumanos.com/>. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/296-cultura-organizacional-concepto.html>
- De la puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

-
- Gonzales, A. (2017). *Nivel de rotación de los asesores de negocio y el tipo de motivación aplicado por los funcionarios de caja Los Andes, año 2014*. Puno: Universidad Nacional Del Altiplano.
- Haro, S. (2022). *El sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021*. Guayaquil - Ecuador: Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México DF.: Mc Graw Hill.
- Hirales, A. (07 de 05 de 2012). <http://albertohirales.blogspot.com/2010>. Obtenido de <http://albertohirales.blogspot.com/2010/>: <http://albertohirales.blogspot.com/2010/05/temas.html>
- Khademizadeh, S. (2019). *Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarians of special libraries of Ahvaz*. Revista Cubana de Informacion en Ciencias de la Salud.
- Luxa, A. (2018). *MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS COMISIONES ORDINARIAS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ EN EL PERIODO 2016- 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). *The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans*. Caracas: Revista Venezolana de Gerencia.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the quevedo canton*. Universidad y Sociedad.
- Meñaca, I., Cazallo, A. M., Sanz, D., Bascón, M., & Palacio, B. (2017). *Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo*. Lima: Revista Espacios.
- Orbe, A. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, SEPS*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Oyarce, H. (2020). *Análisis de la rotación de personal de las estaciones de servicios Primax de la ciudad de Trujillo, año 2020*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

-
- Perez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. . Lima: Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca, E. (2019). *Motivation and labor satisfaction and estate flow public health workers*. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Bouilian, P. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. *Journal of Applied Psychology*. APA PsycNet. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1975-06351-001>
- Ruiz, E. G. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad*. McGraw-Hill: España.
- Sanin Posada, J. (2014). Satisfacción Laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Científica de la Universidad Pontificia Javeriana*, 35.
- Torres-Castillo, F., & Cantú-Mata, J. (2020). *Motivation and employee satisfaction at work in a nonprofit service organization*. México: Interciencia.
- Vasquez, N. (2021). *La motivación laboral y la rotación del personal en el grupo Perú Inkásico Miraflores, 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Zurita, M., Ramirez, T., Quesada, J. M., Quesada, M., Ruiz, B., & Manzano, J. (s.f). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS DE GRANADA*. Granada: Universidad de Granada.

ANEXOS

ANEXO Nº 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
AUTORA: VANESSA AGUILAR				
TÍTULO: Motivación Laboral y rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	V. única	1. Tipo de Investigación Cuantitativo 2. Nivel de Investigación Correlacional 3. Método: Inductivo – Deductivo 4. Diseño de la Investigación: No experimental 5. Marco Muestral: La lista de colaboradores de la agroexportadora de la ciudad de Lambayeque 6. Población: Los 600 colaboradores
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.	La relación es indirecta y significativa entre la motivación laboral y la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.	Motivación Laboral	
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas (opcional):	Variable 2	
¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de T Lambayeque?	Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.	El nivel de motivación de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque es significativo.	Rotación Laboral	
¿Cuál es el nivel de rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque?	Identificar el nivel de rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque	El nivel de rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque es significativo		

<p>¿Cuál es la correlación entre la motivación laboral y los factores externos de la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque?</p>	<p>Calcular la correlación entre la motivación laboral y los factores externos de la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.</p>	<p>La correlación es negativa y significativa entre la motivación laboral y los factores externos de la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.</p>		<p>de la agroexportadora de la ciudad de Lambayeque,</p>
<p>¿Calcular la correlación entre la motivación laboral y los factores internos de la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque?</p>	<p>Calcular la correlación entre la motivación laboral y los factores internos de la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.</p>	<p>La correlación es negativa y significativa entre la motivación laboral y los factores internos de la rotación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Lambayeque.</p>		<p>7. Muestra: Los 362 colaboradores de la agroexportadora de la ciudad de Lambayeque, 8. Técnicas: Encuesta 9. Instrumentos: Ficha de Encuesta</p>

ANEXO Nº 2 INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUMENTO DE TIPO DE MOTIVACION LABORAL

Estimado colaborador a continuación Ud. Encontrará 23 interrogantes sobre el tipo de motivación laboral, debe leerlas atentamente y decidir marcando con un aspa (X) en la opción que considere como su respuesta.

Opciones de respuesta:

- 1) Totalmente de desacuerdo.
- 2) En desacuerdo.
- 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 4) De acuerdo.
- 5) Totalmente de acuerdo

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
1	Considero que mi trabajo aporta al logro de metas de la empresa.					
2	Me siento realizado con la labor que desempeño.					
3	Considero que mi trabajo me permite alcanzar mis metas personales					
4	Mis superiores muestran aprecio y reconocen mi trabajo					
5	Recibo críticas constructivas por parte de mis compañeros.					
6	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades y destrezas.					
7	La empresa invierte en formación para los trabajadores					
8	Considero que mi trabajo me permite crecer profesionalmente.					
9	Me considero responsable con mi trabajo y las tareas asignadas.					
10	La empresa me ha brindado oportunidades para progresar en mi puesto.					
11	Aspiro a ascender de puesto de trabajo en la empresa.					
12	Estoy satisfecho con las políticas de la empresa para promover personal.					
13	Me siento motivado porque la empresa cumple con las leyes laborales.					
14	Me motiva saber que la empresa cumple con las normas y políticas internas que son difundidas a todos los colaboradores.					
15	Tengo buena comunicación con mis supervisores.					
16	Mi superior me da la suficiente confianza para tomar decisiones y realizar el trabajo con autonomía					
17	Mis superiores tienen en cuenta mis aportaciones.					
18	En la empresa se cumple la política de comunicación a puertas abiertas con mi jefe					
19	Me siento motivado por el salario que me brinda la empresa.					
20	El salario que percibo es el adecuado en relación con mi puesto de trabajo.					
21	Los incentivos económicos me motivan al logro de mis metas.					
22	Me siento a gusto con mi equipo de trabajo.					
23	Considero que tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.					

ANEXO Nº 3 INSTRUMENTO PARA MEDIR LA ROTACIÓN LABORAL
INSTRUMENTO DE TIPO DE ROTACIÓN LABORAL


Estimado colaborador a continuación Ud. Encontrará 14 interrogantes sobre el tipo de motivación laboral, debe leerlas atentamente y decidir marcando con un aspa (X) en la opción que considere como su respuesta.

Opciones de respuesta:

- 1) Nunca
- 2) Casi nunca
- 3) A veces
- 4) Casi siempre
- 5) Siempre

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
1	Usted siente estabilidad en su puesto laboral					
2	Se siente satisfecho con su situación laboral actual					
3	Considera que el salario que percibe está de acuerdo con el mercado					
4	La situación económica de la empresa motiva positivamente en cuanto a su permanencia laboral					
5	Usted percibe oportunidades de crecimiento profesional en la empresa					
6	Considera que la empresa presenta un plan de línea de carrera en el área en la que labora					
7	Considera que la empresa gestiona adecuadamente el tema de incentivos y bonificaciones					
8	Usted recibe las bonificaciones que otorga la empresa.					
9	Suele recibir motivación de su jefe inmediato.					
10	Percibe que se reconoce el buen desempeño en la empresa					
11	Percibe que existe compañerismo y buenas relaciones entre el personal y las jefaturas					
12	Se realizan actividades de integración para mejorar las relaciones entre el personal					
13	Recibe capacitaciones para realizar sus funciones de manera efectiva					
14	Considera que su productividad mejoró a causa de las capacitaciones de la empresa					

**ANEXO Nº 4 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN
LABORAL**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:		"Motivación y Rotación de los colaboradores de una empresa <u>Agro industrial</u> de la ciudad de Trujillo"		
Variable:		Motivación		
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		
Sugerencias:				
Nombre completo: Ena Cecilia Obando Peralta DNI: 18167641 Profesión: Economista Grado: Doctorado		 Firma del Experto		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	"Motivación y Rotación de los colaboradores de una empresa <u>Agro industrial</u> de la ciudad de Trujillo"
Línea de investigación:	Motivación

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Graciela Esther Reyes Pastor
DNI: 42827050
Profesión: Ingeniería Estadística
Grado: Doctorado



Mg. Graciela Esther Reyes Pastor
COESPE : 636
INGENIERO ESTADISTICO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	"Motivación y Rotación de los colaboradores de una empresa <u>Agro industrial</u> de la ciudad de Trujillo"
Línea de investigación:	Motivación

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Luis Yzquierdo Pérez
DNI: 18135652
Profesión: Economista
Grado: Maestría



Firma del Experto

**ANEXO Nº 4 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA ROTACIÓN
LABORAL**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	"Motivación y Rotación de los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Trujillo"
Variable:	Rotación Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Ena Cecilia Obando Peralta
DNI: 18167641
Profesión: Economista
Grado: Doctorado



Firma del Experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	"Motivación y Rotación de los colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Trujillo"
Línea de investigación:	Rotación Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Graciela Esther Reyes Pastor
DNI: 42827050
Profesión: Ingeniería Estadística
Grado: Doctorado



Mg. Graciela Esther Reyes Pastor
COESPE : 636
INGENIERO ESTADISTICO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	"Motivación y Rotación de los colaboradores de una empresa <u>Agro industrial</u> de la ciudad de Trujillo"
Línea de investigación:	Rotación Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Luis Yzquierdo Pérez
DNI: 18135652
Profesión: Economista
Grado: Maestría



Firma del Experto

ANEXO Nº 5 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Se supone que las variables están relacionadas con la magnitud inobservable de interés. En particular, las n variables deberían realizar mediciones estables y consistentes, con un elevado nivel de correlación entre ellas.

El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.

Para el cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K= número de ítems

$\sum S_i^2$ = suma de las varianzas de los ítems

S_t^2 = varianza total de los individuos

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.790	23

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “Motivación Laboral” con un valor $\alpha=0.790$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 23, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

VARIABLE: ROTACIÓN LABORAL

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.870	14

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “Rotación Laboral” con un valor $\alpha=0.870$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 23, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

FICHA TÉCNICA

Nombre Original o del instrumento:	Instrumento de Motivación Laboral												
Autor y año:	Vanessa Aguilar Saldaña												
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de Motivación Laboral y para correlacionar la motivación laboral con la rotación laboral de los colaboradores de la Empresa Agroindustrial de Lambayeque												
Usuarios:	Colaboradores de la empresa agroindustrial de Lambayeque												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	La encuesta se aplica a los colaboradores de la empresa agroindustrial de Lambayeque												
Duración:	La aplicación del instrumento toma en promedio 15 minutos.												
Calificación o Puntuación:	Se está considerando la siguiente escala de calificación: <table border="1" data-bbox="842 1081 1185 1467"> <thead> <tr> <th>Escala</th> <th>Valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de desacuerdo.</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo.</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Escala	Valoración	Totalmente de desacuerdo.	1	En desacuerdo.	2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	3	De acuerdo.	4	Totalmente de acuerdo	5
Escala	Valoración												
Totalmente de desacuerdo.	1												
En desacuerdo.	2												
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	3												
De acuerdo.	4												
Totalmente de acuerdo	5												
Escala Diagnóstica general y específica:	Los puntajes que se obtendrían pueden variar en lo detallado a continuación: <table border="1" data-bbox="842 1541 1185 1664"> <thead> <tr> <th>Puntaje</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máximo</td> <td>115</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>23</td> </tr> </tbody> </table>	Puntaje	Valor	Máximo	115	Mínimo	23						
Puntaje	Valor												
Máximo	115												
Mínimo	23												

FICHA TÉCNICA

Nombre Original o del instrumento:	Instrumento de Rotación Laboral												
Autor y año:	Vanessa Aguilar Saldaña												
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de Rotación Laboral y para correlacionar la motivación laboral con la rotación laboral de los colaboradores de la Empresa Agroindustrial de Lambayeque												
Usuarios:	Colaboradores de la empresa agroindustrial de Lambayeque												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	La encuesta se aplica a los estudiantes la última semana de clases del curso de Derechos Humanos de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Privada Antenor Orrego.												
Duración:	La aplicación del instrumento toma en promedio 15 minutos.												
Calificación o Puntuación:	Se está considerando la siguiente escala de calificación: <table border="1" data-bbox="842 1137 1185 1406"> <thead> <tr> <th>Escala</th> <th>Valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Escala	Valoración	Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
Escala	Valoración												
Nunca	1												
Casi nunca	2												
A veces	3												
Casi siempre	4												
Siempre	5												
Escala Diagnóstica general y específica:	Los puntajes que se obtendrían pueden variar en lo detallado a continuación: <table border="1" data-bbox="842 1480 1185 1608"> <thead> <tr> <th>Puntaje</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máximo</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table>	Puntaje	Valor	Máximo	70	Mínimo	14						
Puntaje	Valor												
Máximo	70												
Mínimo	14												